

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini semakin maju, didasari dengan terciptanya mesin baru dan peralatan canggih. Terciptanya teknologi yang tinggi mengakibatkan semakin pesat persaingan antar instansi sejenis dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Instansi dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari pemn sumber daya yang ada pada instansi tersebut, salah satunya adalah manusia. Sumberdaya manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan kelangsungan hidup sebuah instansi dalam proses produksi.

Motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan instansi. Pencapaian motivasi kerja pegawai berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Menurut Robbins dan Coulter (2004:153) memberikan definisi motivasi sebagai kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, di mana kemauan tersebut turut dikondisikan (*conditioned*) oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi. Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi kerja merupakan masalah kelompok dalam organisasi. Manager organisasi instansi penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi kerja para karyawan, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pegawai suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta hendaknya memiliki motivasi yang tinggi dalam melayani masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan dirinya sendiri. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya pemuasan kebutuhan pegawai, karena motivasi itu berkaitan dengan kebutuhan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu : kebutuhan yang bersifat materiil dan non materiil. Kebutuhan materiil adalah kebutuhan yang dapat dinilai dengan uang, sedangkan yang termasuk kebutuhan non materiil adalah kebutuhan yang tidak dapat dinilai dengan uang misalnya : pekerjaan yang aman dan ekonomis, rekan kerja yang kompak,

kebutuhan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, kondisi kerja aman dan lain sebagainya.

Dalam kenyataannya masalah motivasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta masih jauh yang diharapkan masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja seperti: (1) adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja dan untuk segera melakukan pekerjaan agar cepat terselesaikan, (2) masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat di antara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, (3) adanya sikap otoriter yang dimiliki setiap individu pegawai terutama yang memiliki jabatan tinggi, (4) kurangnya pegawai yang diberikan pendidikan dan pelatihan kerja. Oleh karena itu Kepala Bagian Umum yang memimpin bawahan harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap pegawai agar para pegawai dapat lebih bersemangat dan bergairah di dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif.

Mutasi jabatan merupakan salah satu pengembangan karir dalam meningkatkan pekerjaan ke jenjang yang lebih tinggi. Karir adalah perjalanan tingkat pekerjaan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Alex S Nitisemito (2002:132) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Instansi dalam menilai kemampuan pegawai memberi latihan yang sesuai dan mengadakan bimbingan magang, latihan kerja. Penilaian yang berdasarkan prestasi kerja pengembangan karir pegawai dilaksanakan

melalui kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan. Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian motivasi kerja. Mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi pegawai bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

Penghargaan merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Penghargaan merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Penghargaan diberikan dalam bentuk hadiah yang bersifat uang merupakan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka terhadap masyarakat. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya instansi) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta dalam usaha meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan mutasi jabatan. Mutasi jabatan yang dilakukan dengan cara menempati posisi yang lebih tinggi yang mempunyai prestasi yang tinggi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan

efektivitas kerja dalam instansi pemerintah tersebut. Pada dasarnya prinsip mutasi jabatan yang dilakukan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam bekerja. Mutasi jabatan merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian motivasi kerja. Mutasi jabatan diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Mutasi jabatan juga merupakan faktor untuk mengurangi kejenuhan atau kebosanan suasana kerja, untuk itulah pemindahtugasan merupakan salah satu cara untuk mengurangi kebosanan. Begitu juga mutasi jabatan merupakan cara untuk menempatkan posisi pegawai yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai dibidangnya, dengan posisi sesuai keahlian maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penempatan yang dilakukan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta pegawai yang sesuai keahlian sudah tepat karena untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam usaha menerapkan kemampuannya.

Penghargaan yang diberikan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta kepada pegawainya dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja dengan cara pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja. Penghargaan yang diberikan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta kepada karyawan yang berprestasi

mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan yaitu merasa tetap bersama instansi, atau bekerja lebih produktif. Pemberian penghargaan akan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya mereka untuk mencari pekerjaan alternatif. Pemberian penghargaan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta kepada karyawan memberikan kontribusi jasa mereka pada instansi dalam pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Penghargaan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Semakin tinggi penghargaan yang Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta kepada pegawai akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan semakin rendah penghargaan akan mempengaruhi penurunan motivasi kerja. Untuk itulah faktor penghargaan mempengaruhi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Penghargaan merupakan salah satu faktor meningkatkan gairah kerja, semakin tinggi gairah kerja akan meningkatkan motivasi kerja atau gairah kerja yang menurunkan akan mempengaruhi penurunan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian mengenai:

**PENGARUH MUTASI JABATAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT
DAERAH KOTA SURAKARTA.**

B. Pembatasan Masalah

Penulis menyadari Penelitian yang dilaksanakan ini memiliki

keterbatasan. Keterbatasan ini perlu diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang maupun pembaca. Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut.
2. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden.
3. Faktor pengaruh motivasi kerja karyawan terbatas pada variabel mutasi jabatan dan penghargaan, bagian sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia.
4. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

C. Perumusan Masalah

Faktor mutasi jabatan dan penghargaan sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Permasalahan terkait dengan obyek penelitian yang dapat dikemukakan

dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh mutasi jabatan dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Mengetahui pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Mengetahui pengaruh mutasi jabatan dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada instansi.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk mengetahui apakah dengan adanya mutasi jabatan dan penghargaan pegawai yang diterapkan selama ini sudah tepat untuk menambah motivasi kerja pegawai.